

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT Giri Sela Kandha Gunungkidul. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan signifikansi $0,270 > 0,05$. Dengan demikian H_1 ditolak.
- 2) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT Giri Sela Kandha Gunungkidul. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0,371 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima.
- 3) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT Giri Sela Kandha Gunungkidul. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan signifikansi $0,620 > 0,05$. Dengan demikian H_3 ditolak.
- 4) Nilai *adjusted R-Square* sebesar 0,631, artinya bahwa 63,1% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan beban kerja, sedangkan sisanya 36,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT Giri Sela Kandha Gunungkidul sebagai berikut:

1) Bagi PT Giri Sela Kandha

Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor penting dalam terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka disarankan pemimpin mampu mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasionalnya, karena gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan mampu memotivasi karyawan, menginspirasi karyawan, serta memberikan semangat bagi karyawan dalam mendorong sikap OCB karyawan.

2) Bagi Peneliti Berikutnya

Diketahui bahwa kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan beban kerja dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan sebesar 63,1%, sisanya yaitu 36,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk itu bagi peneliti berikutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasional, kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, keterlibatan kerja, umur pegawai, kolektivisme, keadilan organisasi dan tanggung jawab sosial pegawai atau faktor-faktor lainnya

yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
karyawan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.